

Gemeente Haarlem, Branche cao Gemeenten (2025)

Algemeen



No Image Available

Gebaseerd op: Branche cao Gemeenten (2025)

Versie: 4

Bedrijfsnaam: Gemeente Haarlem

Looptijd: 01-04-2025 - 31-03-2027

Laatste aanpassing: 08-01-2026

KVK inlener: 34369366

KVK moederbedrijf inlener: 0000None

Geldt voor bedrijven (KVK-nummer):

Gemeente Haarlem, Stadhuis (000015522407) (34369366)

Ondertekend door: Guido Dekker

Eindejaarsuitkering: percentage (7.55) -

Eenmalige uitkeringen

Datum	Type	Hoeveelheid	Omschrijving
31-12-2025	amount	681	Op 31-12-15 in dienst en vóór 1-1-21 uit dienst door AOW, keuzepensioen of arbeidsongeschiktheid

Wachtdagen ziekteverzuim: 0

Nieuw ziektegeval na: 28 dagen

Termijn aantal	Termijn type	Procent van maandsalaris	Omschrijving
52	week	100	
52	week	70	

De loondoorbetaling tijdens ziekte is geregeld in Hoofdstuk 7 (Arbeidsongeschiktheid) van de cao. Voor werknemers waarvan de eerste ziektedag voor 31 december 2023 lag, gelden afwijkende regelingen in Bijlage 8.

Algemene regeling

De werknemer die arbeidsongeschikt is en de bedongen arbeid niet kan verrichten, krijgt een percentage van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald, afhankelijk van de duur van de

arbeidsongeschiktheid:

Week	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
Tot en met 52	100%
53 tot en met 104	70%

Het volledige salaris en salaristoelage(n) worden doorbetaald over de uren waarop de werknemer zijn arbeid verricht, passende arbeid verricht, werkzaamheden verricht in het kader van re-integratie, of scholing volgt in het kader van re-integratie.

Na afloop van de termijn van 52 weken behoudt de werknemer recht op doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid gedurende minimaal 50% van de overeengekomen arbeidsduur eigen of passende arbeid verricht, werkzaamheden verricht in het kader van re-integratie, of scholing volgt in het kader van re-integratie, krijgt een bonus van 5% van het salaris en salaristoelage(n). De bonus plus salaris en salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en salaristoelage(n) in lid 1.

De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.

De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 52 weken in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.

Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, wordt tot en met 6 weken 100% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

Regeling voor werknemers met eerste ziekte dag voor 31-12-2023

Als er na de eerste ziekte dag een periode van minimaal 4 weken van herstel heeft plaatsgevonden, vervalt de aanspraak op deze bijlage, en is Hoofdstuk 7 van de cao van toepassing voor een eventuele nieuwe ziekteperiode.

De loondoorbetaling is hier geregeld in Artikel 7.1 van Bijlage 8:

- Tijdens de eerste 26 weken: 100% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
- Van week 27 tot en met week 52: 90% van het salaris en salaristoelage(n), maar niet onder het voor hem geldende WML.
- Van week 53 tot en met week 104: 75% van het salaris en salaristoelage(n).
- Vanaf week 105 tot einde dienstverband: 70% van het salaris en salaristoelage(n).

Het volledige salaris en salaristoelage(n) wordt doorbetaald over uren waarin de werknemer arbeid verricht, passende arbeid verricht, werkzaamheden verricht in het kader van re-integratie, of scholing volgt in het kader van re-integratie.

Na afloop van 26 weken behoudt de werknemer recht op doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid gedurende minstens 50% van de

overeengekomen arbeidsduur eigen of passende arbeid verricht, werkzaamheden verricht in het kader van re-integratie, of scholing volgt in het kader van re-integratie, krijgt een bonus van 5% van het salaris en salaristoelage(n). De bonus plus salaris en salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en salaristoelage(n) in lid 1.

Vakantiebijslag: 8%

Bijzonderheden vakantiebijslag

De vakantiebijslag is onderdeel van het Individueel Keuze Budget (IKB).

De vakantietoelage bedraagt jaarlijks 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding. Dit is een vast onderdeel van het IKB met ingang van 1 januari 2017. Dit moet minimaal € 146,65 zijn bij een voltijdsdienstverband.

bijzonderheden

Voor wie is deze cao niet

- de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand;
- de onbezoldigd ambtenaar die is aangewezen op grond van artikel 1 lid 2 van de Ambtenarenwet 2017 (Stb. 2017, 123) en artikel 2, onder b tot en met g van het Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017 (Stb. 2019, 346);
- de werknemer die een indicatie heeft of had voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan in dienst is van de werkgever, met uitzondering van de geïndiceerde die in dienst is van de werkgever in het kader van begeleid werken in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening;
- de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de cao sector Ambulancezorg.
- de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de cao Kunsteducatie.

aankomende structurele verhogingen

De salaristabellen in de CAO Gemeenten zijn vastgesteld met ingang van verschillende data, wat resulteert in structurele loonsverhogingen:

- **Per 1 april 2025:** 2,00%.
- **Per 1 oktober 2025:** 1,85%.
- **Per 1 januari 2026:** € 35,-; minimum uurloon € 16,- (m.u.v. schaal A). Deze €16,- wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijging.
- **Per 1 juli 2026:** 1,25%.
- **Per 1 januari 2027:** 1,60%.

individueel keuze budget (IKB)

De opbouw van het IKB per maand bestaat uit de volgende percentages van het salaris in de maand van opbouw:

- 8,00% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding.
- 7,55% van het salaris.
- 1,50% van het salaris, met een minimum van €33,33 bij een voltijdsdienstverband.

Over de 8,00% en 7,55% van het salaris en salaristoelage(n) en de 1,5% van het salaris wordt pensioen opgebouwd. Dit geldt niet voor de overwerkvergoeding.

Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op. Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op.

De arbeidsvoorwaarden die zijn opgenomen in het IKB zijn:

- De vakantietoelage.
- De eindejaarsuitkering.
- De levensloopbijdrage.

De werknemer kan het IKB besteden aan diverse doelen:

- Het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren (maximaal 187 uur per kalenderjaar bij een voltijdsdienstverband).
- Extra inkomen door uitbetaling van het opgebouwde IKB.
- Het betalen van een opleiding, indien deze niet (deels) door de werkgever wordt vergoed en belastingvrij mogelijk is.
- Vakbondscontributie.
- Het aflossen van studieschuld (maximaal € 1.250,- per jaar). Dit doel geldt met ingang van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2030.

De werkgever kan hieraan aanvullende doelen toevoegen.

De werknemer kan maandelijks een keuze maken voor de besteding van het IKB zonder toestemming. Niet-bestede IKB wordt gereserveerd en kan later in hetzelfde kalenderjaar worden besteed. IKB dat aan het eind van het kalenderjaar niet is besteed, wordt in december uitbetaald. Aan het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever het bedrag van het niet bestede IKB uit.

Kunsteducatie:

In afwijking van artikel 4.2 lid 1 bestaat het IKB van de werknemer in de kunsteducatie uit:

- 8,00% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw;
- 6,75% van het salaris in maand van opbouw;
- 1,50% van het salaris in maand van opbouw, met een minimum van €33,33 bij een voltijdsdienstverband.

eenmalige uitkeringen: n.v.t.

vaste uitkeringen

Ja, er zijn vaste structurele uitkeringen van toepassing, die onderdeel zijn van het Individueel Keuze Budget (IKB):

- **Eindejaarsuitkering:** Dit is een jaarlijkse toelage van 7,55% van het salaris. Voorheen was dit 6,75% eindejaarsuitkering en 0,8% bovenwettelijke 14,4 vakantie-uren omgezet in salaris. Met ingang van 1 januari 2017 vormt dit een vast onderdeel van het IKB.

- **Levensloopbijdrage:** Dit is een jaarlijkse toelage van 1,5% van het salaris. Met ingang van 1 januari 2017 vormt dit een vast onderdeel van het IKB.

Deze onderdelen worden maandelijks opgebouwd als onderdeel van het IKB. Het IKB kan maandelijks door de werknemer worden besteed, en niet-bestede bedragen worden aan het eind van het kalenderjaar (in december) uitbetaald als extra inkomen.

jubileum uitkeringen

Ja, er zijn jubileumuitkeringen van toepassing bij een specifiek aantal dienstjaren:

De werknemer krijgt een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten werkgever.

Bij 25 jaar dienstverband bedraagt de jubileumuitkering de helft van het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar dienstverband bedraagt de jubileumuitkering het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.

De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:

- binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering zou hebben gekregen; en,
- de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, en
- ontslag krijgt wegens opheffing van de functie of
- ontslag krijgt omdat hij volledig arbeidsongeschikt is naar het oordeel van UWV in artikel 7:669 lid 3, onder b BW.

De laatste maand voor ontslag is de basis voor de uitkering.

Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hadden met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe Artikel 3.17. Medewerkers die binnen vijf jaar na het verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie, krijgen deze op basis van de oude regeling. Dit recht moet door de gemeente worden vastgelegd.

Geboorte/adoptie zoon of dochter

- Bloemen
- Cadeau t.w.v. €30,-

Huwelijk werknemer of geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract (eenmalig)

- Cadeau t.w.v. €30,-

Indiensttreding

- Bloemen

Behalen van diploma's die betrekking hebben op het werk

- Bloemen

Langdurig volledig ziek (vanaf 6 weken)

- Cadeau t.w.v. €30

25 jaar overheids- en gemeentedienst

- Receptie of uit eten met naaste collega's tot max. €500,- (i.o.m. werknemer).
- Cadeau t.w.v. €200,-.
- Rechtspositionele gratificatie bij 25 jarig ambtsjubileum.
- Bloemen
- De dag van je jubileum word je vrijgesteld van werk.

40 jaar overheids- en gemeentedienst

- Receptie of uit eten met naaste collega's tot max. €600,- (i.o.m. werknemer).
- Cadeau t.w.v. €250,-.
- Rechtspositionele gratificatie bij 40 jarig ambtsjubileum.
- Bloemen
- De dag van je jubileum word je vrijgesteld van werk.

Overlijden van partner werknemer/kind(eren)/ (schoon)ouders

- Bloemen Afdelingshoofd

Afscheid 1 tot 5 dienstjaren

- Cadeau t.w.v. €25, Afdelingshoofd

Afscheid vanaf 5 dienstjaren of langer

- Receptie of diner met collega's tot max. €250,-.
- Bloemen
- Cadeau t.w.v. €50,

Afscheid vanaf 10 dienstjaren of langer

- Receptie of diner met collega's tot max. €500,-.
- Bloemen
- Cadeau t.w.v. €50,

Afscheid bij volledig (keuze) pensioen, of volledige arbeidsongeschiktheid

- Receptie of diner met collega's tot max €700,.
- Bloemen

– Cadeau t.w.v. €200

variabele uitkeringen

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de eenmalige toekenning van een bedrag aan 1 werknemer of een groep werknemers voor uitstekend functioneren of bijzondere prestaties. De werkgever kan het bedrag in meerdere termijnen uitbetalen.

De werkgever kan aan de werknemer een functioneringstoelage geven als de werknemer:

- het maximum van de functieschaal heeft bereikt; en
- meerdere jaren zeer goed of uitstekend zijn werk heeft gedaan; of
- bijzondere prestaties heeft geleverd.

De functioneringstoelage duurt maximaal 12 maanden. De werkgever kan na die 12 maanden opnieuw een functioneringstoelage geven.

De functioneringstoelage is maximaal 10% van het salaris.

pensioen

Er is een pensioenregeling via het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

De hoogte van de werkgeverspremie bedraagt 18,90%. Tot en met een pensioengevend inkomen van € 54670,69 bedraagt de franchise € 14800,-. Vanaf een pensioengevend inkomen van € 54670,69 bedraagt de franchise € 18500,-.

Het pensioengevend inkomen is alles wat de werkgever in salaris en toelagen in geld betaalt. De volgende vergoedingen horen niet bij het pensioengevend inkomen:

- Vergoedingen die het karakter hebben van onkostenvergoedingen.
- Betalingen in verband met een jubileum.
- Inkomsten die volgens de Wet op de loonbelasting niet mogen meetellen voor het pensioen.
- Vergoeding voor variabel overwerk.

In de arbeidsrelatie kan zijn vastgelegd dat er gebruik kan worden gemaakt van een benefit budget of een individueel keuzebudget. Dit persoonlijk budget is opgebouwd uit bepaalde arbeidsvoorwaardelijke bronnen. Een benefit budget of individueel keuzebudget kan bijvoorbeeld worden gevuld vanuit de vakantie-uitkering, de waarde van een gratificatie en/of de waarde van buitengewoon verlof.

Of het benefit budget of individueel keuzebudget pensioengevend is, hangt af van de bronnen waaruit het budget is opgebouwd, bijvoorbeeld:

- De vakantie-uitkering is pensioengevend, omdat dit een inkomensbestanddeel in geld is dat een werknemer van zijn werkgever krijgt in het kader van de arbeidsrelatie.
- De (waarde van de) gratificatie voor een ambtsjubileum is op basis van dit pensioenreglement uitgesloten en telt dus niet mee bij de vaststelling van het pensioengevend inkomen.
- De (waarde van een) verlofdag is niet pensioengevend, omdat verlofdagen niet pensioengevend zijn.

Van belang is dus dat aanwijsbaar is uit welke bronnen een benefit budget of individueel keuzebudget is opgebouwd. Is niet duidelijk uit welke bronnen het benefit budget of individueel

keuzebudget is opgebouwd? Dan telt het budget mee voor het pensioengevend inkomen voor zover dit bestaat uit inkomensbestanddelen in geld.

In de sector Rijk gelden andere regels voor de verkoop van verlofuren uit het individueel keuzebudget. Als de werknemer zijn verlofuren uit het individueel keuzebudget verkoopt, dan bouwt de werknemer pensioen op over het extra geld dat de werknemer daarvoor van de werkgever krijgt.

Verlof

Vakantie: 28 dagen

Feestdagen

Naam	Omschrijving	Datums	Inwisselbaar	Betaald
Nieuwjaarsdag		01-01-2026 01-01-2027	Nee	Ja
Tweede Paasdag	Ruilbaar vanaf 1 januari 2026	21-04-2025 06-04-2026 29-03-2027	Ja	Ja
Koningsdag		26-04-2025 27-04-2026	Nee	Ja
Bevrijdingsdag (jaarlijks)		05-05-2025 05-05-2026	Nee	Ja
Hemelvaart		29-05-2025 14-05-2026	Nee	Ja
Tweede Pinksterdag	Ruilbaar vanaf 1 januari 2026	09-06-2025 25-05-2026	Ja	Ja
Eerste Kerstdag		25-12-2025 25-12-2026	Nee	Ja
Tweede Kerstdag		26-12-2025 26-12-2026	Nee	Ja

In de Cao Gemeenten gelden de volgende doorbetaalde feestdagen (met behoud van salaris en salaristoelage(n)):

- Nieuwjaarsdag
- Tweede Paasdag
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Eerste Kerstdag
- Tweede Kerstdag
- Lokale feestdagen aangewezen door de werkgever (zoals genoemd in Artikel 6.2 lid 2)

Ruilen van feestdagen

Met ingang van 1 januari 2026 kan de werknemer Tweede Paasdag en/of Tweede Pinksterdag ruilen voor een andere feest- en/of herdenkingsdag die verband houdt met religie, culturele achtergrond,

nationaliteit of levensovertuiging.

Voorwaarden voor het ruilen zijn:

- Bij ruilen geldt voor werken op de oorspronkelijke feestdag géén toelage.
- Bij ziekte op de gekozen andere feestdag kan deze vrije dag niet op een andere dag worden gepland.
- Een aanvraag voor het ruilen van de feestdag kan alleen worden gehonoreerd als de bedrijfsomstandigheden en/of de functie dit toelaten.

Wat geldt voor werken op zondagen, geldt ook voor werken op religieuze, nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen, indien deze door het college zijn aangewezen als dagen waarop de organisatie is gesloten, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen anders vereisen.

waardebepaling verlofdag

De Cao Gemeenten bevat geen algemene regeling die de waarde van een verlofdag in een vast percentage van 0,385% bepaalt.

De waarde van verlofuren wordt wel indirect bepaald in de volgende situaties:

- **Overwerkvergoeding:** Als verlof uit overwerkvergoeding wordt verleend (gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk), en het verlenen van verlof niet mogelijk is, kan de werknemer kiezen voor uitbetaling van het salaris per uur of verlofsparen in artikel 6.5. Het salaris per uur is 1/156 gedeelte van het salaris van de werknemer per maand met een voltijddienstverband.
- **Individueel Keuze Budget (IKB):** De werknemer kan bovenwettelijke vakantie-uren kopen met het IKB. De werknemer betaalt per vakantie-uur het salaris vermeerderd met het IKB per uur van de maand waarin hij de uren koopt.
- **Arbeidsduur en werktijden:** Indien de werknemer door de planning van werkzaamheden de formele arbeidsduur per jaar overschrijdt, kan in overleg worden bepaald of de werknemer voor ieder teveel gewerkt uur een uur salaris en salaristoelage(n) of een uur vakantie krijgt.

Hieruit blijkt dat de waarde van een verlofdag of verlofuur gekoppeld is aan het uurloon (salaris en salaristoelage(n) per uur) en in sommige gevallen aan de waarde van het IKB per uur, afhankelijk van de context (overwerk, koop van verlofuren via IKB of compensatie voor overschrijding arbeidsduur).

vakantiedagen

Een fulltime medewerker heeft recht op de volgende vakantiedagen/uren:

Wettelijke vakantie-uren

- Viermaal de formele arbeidsduur per week, met behoud van salaris en salaristoelage(n).
- Deze uren vervallen 12 maanden na het kalenderjaar van opbouw, tenzij de werknemer door medische redenen of bedrijfs-/dienstbelangen geen vakantie kon opnemen.

Bovenwettelijke vakantie-uren

- 57,6 uur bovenwettelijke vakantie-uren per kalenderjaar.
- De werkgever kan hiervan maximaal 2 dagen aanwijzen als feestdagen of verplichte sluitingsdagen.

Afwijkingen voor bepaalde leeftijden of aantal jaren dienstverband

- Werknemers die op 1 januari 2025 recht hadden op meer dan 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren en geboren zijn vóór 1 januari 1963, behouden dit recht tot het einde van het dienstverband.
- Voor werknemers die op 1 januari 2025 recht hadden op meer dan 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren en geboren zijn op of na 1 januari 1963, wordt dit recht vanaf 1 januari 2025 jaarlijks met 7,2 uur teruggebracht totdat het recht 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren bedraagt.
- Werknemers die regelmatig en overwegend onregelmatige uren werken (Artikel 3.11) of regelmatig en in belangrijke mate beschikbaar zijn (Artikel 3.13), hebben recht op nog eens 14,4 uur bovenwettelijke vakantie per kalenderjaar. Dit geldt ook voor werknemers met een deeltijddienstverband.

Verkoop van bovenwettelijke vakantie-uren

- De werknemer kan elk kalenderjaar maximaal 72 bovenwettelijke vakantie-uren verkopen. Voor een deeltijddienstverband wordt dit naar rato vastgesteld.
- Bovenwettelijke vakantie-uren die via het IKB zijn gekocht, kunnen niet worden verkocht.

Voor werknemers in de gemeente Amsterdam en gemeente Rotterdam is Artikel 6.3 (bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig en beschikbaarheidsdienst) niet van toepassing.

Kunsteducatie:

In afwijking van artikel 6.1 lid 1 is de duur van de vakantie voor de werknemer met een voltijddienstverband 180 uur, als:

- met toepassing van artikel 14.11 een deel van het jaar is aangemerkt als verplicht vrije periode; of
- de werknemer geen verlof kan opnemen door toegewezen lessen of cursussen.

De vakantie-uren worden evenredig over de verplicht vrije periodes en eventueel de vrij opneembare vakantie verdeeld. Daarbij geldt een maximum van 36 uur per week.

verplicht verlof

Er zijn periodes waarbij sprake is van een bedrijfssluiting waarvoor de werknemer verplicht verlof moet aanwenden:

- **Sluitingsdag:** Een door de werkgever aangewezen dag waarop de organisatie gesloten is en die als verplichte vakantiedag geldt voor werknemers.
- De werkgever kan maximaal **2 dagen** van de bovenwettelijke vakantie-uren (Artikel 6.2 lid 1) aanwijzen als feestdagen in Artikel 6.6 onder h en/of als verplichte sluitingsdagen.
- Voor werknemers in de **kunstzinnige vorming** stelt de werkgever per cursusjaar **12 weken** vast waarin de werknemer verplicht vrij is. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer tijdens maximaal 1 week van deze verplicht vrije periode beschikbaar te zijn voor werkzaamheden. Afwijken hiervan is mogelijk als de ondernemingsraad of de werknemer instemt.

bijzonder verlof

De Cao Gemeenten voorziet in diverse vormen van bijzonder verlof:

Kortdurend zorgverlof

- Het kortdurend zorgverlof komt voor 50% voor rekening van de werknemer en voor 50% voor rekening van de werkgever.
- Werkgever en werknemer komen de verrekeningswijze overeen; verrekening met bovenwettelijke vakantie-uren is mogelijk.

Langdurend zorgverlof

- De werknemer met langdurend zorgverlof krijgt 50% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
- Arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens het langdurend zorgverlof leidt niet tot opschorting van het langdurend zorgverlof. Als de werknemer 7 kalenderdagen arbeidsongeschikt is, krijgt hij vanaf de achtste kalenderdag weer het volledige salaris en salaristoelage(n).

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- De werknemer met zwangerschaps- en bevallingsverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
- De werknemer werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering.
- De Wazo-uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer recht heeft.
- Handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer kunnen gevolgen hebben voor de Wazo-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de werknemer, dan wordt de volledige Wazo-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.

Betaald ouderschapsverlof

- De werknemer heeft recht op betaald ouderschapsverlof als hij recht heeft op maximaal 26 weken ouderschapsverlof.
- De werknemer met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Bij een voltijddienstverband is dit 468 uur. Het percentage is:

Salaris	Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)
Lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 2	80%
Hoger dan het maximum van schaal 2, maar lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 4	70%
Hoger dan het maximum van salarisschaal 4	50%

- Als uitgangspunt bij het bepalen van het bovenstaande percentage geldt het salaris van een voltijdsdienstverband bij aanvang van de opname van het betaald ouderschapsverlof.
- De werknemer kan in afwijking hiervan kiezen voor:

- a een hoger percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof minder wordt dan 468 uur, of
- b een lager percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof meer wordt dan 468 uur.

De werknemer kan 1 keer kiezen uit de onderstaande mogelijkheden. Het gekozen percentage betaald ouderschapsverlof geldt voor alle verlofaanvragen per kind.

Salaris Uren betaald ouderschapsverlof voor 13 weken	Keuze percentage van de werknemer = 50%	Keuze percentage van de werknemer = 70%	Keuze percentage van de werknemer = 80%	Keuze percentage van de werknemer = 100%
Lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 2	748,8 uur	534,9 uur	468 uur	374,4 uur
Hoger dan het maximum van salaris-schaal 2, maar lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 4	655,2 uur	468 uur	409,5 uur	327,6 uur
Hoger is dan het maximum van salaris-schaal 4	468 uur	334,3 uur	292,5 uur	234 uur

- Het recht op betaald ouderschapsverlof is korter dan 13 weken als het betaalde ouderschapsverlof in lid 2 wordt gecombineerd met de Wazo-uitkering geregeld in artikel 6.10a. Dan geldt de volgende rekenformule: (x weken recht gedeeld door 13 weken) keer het aantal uren in bovenstaand schema.
- De werknemer mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. De werkgever kan hierover aanvullende regels stellen.
- Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op betaald ouderschapsverlof. Dit lid vervalt met ingang van 1 oktober 2025.
- In de sector gemeenten heeft een werknemer voor hetzelfde kind maar 1 keer recht op betaald ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlof meeroudergezinnen (geldend vanaf 1 januari 2026)

De werknemer die ouder is in een meeroudergezin en geen familierechtelijke betrekking heeft maar wel duurzaam de verzorging en de opvoeding van een kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op ouderschapsverlof tot het achtste levensjaar van het kind. Het betreft:

- 13 weken betaald ouderschapsverlof gelijk aan de regeling in artikel 6.10 lid 2 tot en met lid 8 en artikel 6.10a, en
- 13 weken onbetaald ouderschapsverlof, aangezien er geen recht bestaat op Wazo-verlof. De omvang van het verlof wordt anders berekend. Zie lid 3 en 4.

De werknemer maakt bij de werkgever aannemelijk dat hij onderdeel uitmaakt van een meeroudergezin om van het recht in lid 1 gebruik te kunnen maken. Dat kan door middel van:

- een meerouderschapsplan, of
- een meerouderschapsovereenkomst, of
- andere schriftelijke documenten die de duurzame verzorgings- en opvoedingsrol bevestigen.

3 In afwijking van artikel 6.10 en 6.10a, hangt de omvang van het betaald ouderschapsverlof in lid 1a af van de mate waarin de werknemer feitelijk zorg draagt voor het kind. De berekeningsmethode is:

- het gemiddeld aantal dagen per werkweek dat de werknemer feitelijk zorg draagt of gaat dragen voor het kind, berekend over een periode van drie maanden. Dit getal wordt de teller van de breuk. De noemer van de breuk is het getal 5;
- deze breuk vermenigvuldigen met het recht op betaald ouderschapsverlof in de cao: de formele arbeidsduur per week keer 13 weken. Bij een voltijds dienstverband en een volledige zorgtaak betekent dit dat het aantal uur betaald ouderschapsverlof waarop de werknemer recht heeft gelijk is aan 468 uur. Verkregen door 5 dagen/5 dagen keer (36 uur keer 13 weken).

De berekeningsmethode in lid 3 is ook van toepassing op het berekenen van de omvang van het onbetaalde ouderschapsverlof in lid 1b.

Als de werknemer gebruik maakt van de keuzemogelijkheid gelijk aan artikel 6.10a lid 3, krijgt hij van de werkgever maximaal 9 weken doorbetaald aangezien er geen recht is op de wettelijke uitkering. De werknemer krijgt dan 70% van zijn dagloon, tot 70% van het maximum dagloon.

Huwelijk of geregistreerd partnerschap

- De werknemer krijgt verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n) op de dag van huwelijk, geregistreerd partnerschap of notarieel samenlevingscontract.

Adoptie- en pleegzorgverlof

- De werknemer met adoptie- of pleegzorgverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
- De werknemer werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering.
- De Wazo-uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer in lid 1 recht heeft.
- Handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer kunnen gevolgen hebben voor de Wazo-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de werknemer, dan wordt de volledige Wazo-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.
- Is de werknemer tijdens adoptie- en pleegzorgverlof arbeidsongeschikt, dan schort dit de termijnen in artikel 7.1 niet op.

Gendertransitieverlof (geldend vanaf 1 oktober 2025)

- Recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelage(n) gedurende een periode van 10 jaar, voor medische en niet-medische behandelingen.
- Hersteltijd na behandeling valt onder dit verlof, tenzij sprake is van arbeidsongeschiktheid.
- Het verlof dient minimaal 2 maanden voorafgaand schriftelijk te worden aangevraagd, met een verklaring van de behandelend arts, omvang, duur en gewenste spreiding.

Verlof voor reservisten (geldend vanaf 1 januari 2026)

- Werknemer die een opleiding volgt om reservist te worden bij Defensie, heeft recht op reservistenverlof. Werkgever betaalt werknemersdeel en werkgeversdeel ABP-pensioenpremies tijdens opleiding.
- Als de werknemer als reservist werkt naast de functie bij de werkgever, heeft hij recht op reservistenverlof voor de uren dat hij bij Defensie werkt. Er is geen recht op dit verlof als de werknemer tijdens zijn vakantie of spaarverlof als reservist werkt.
- Werkgever vult het maandinkomen tijdens reservistenverlof aan tot het oorspronkelijke salaris en salaristoelage(n).
- In plaats van reservistenverlof kan de werknemer er voor kiezen om de arbeidsduur te verminderen vanwege het werk als reservist. In dat geval heeft de werknemer recht op herstel van de oorspronkelijke formele arbeidsduur als het werk als reservist definitief wordt beëindigd.

Aanspraken tijdens onbetaald Wazo-verlof (Artikel 6.11)

- Over onbetaald Wazo-verlof ontvangt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen op grond van de cao.
- In afwijking van het bovenstaande krijgt de werknemer tijdens onbetaald Wazo-verlof wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering volgens Artikel 3.24.
- Het verhaal van pensioenpremies blijft tijdens onbetaald Wazo-verlof hetzelfde als in het Pensioenreglement is vastgelegd.

aanvulling wazo verlof

Betaald ouderschapsverlof en samenloop met Wazo-uitkering

- Als een werknemer betaald ouderschapsverlof combineert met wettelijk betaald ouderschapsverlof (Wazo) tijdens het eerste levensjaar van het kind, krijgt de werknemer maximaal 9 weken 100% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Voor de resterende periode geldt de regeling van Artikel 6.10.
- De lengte van de resterende periode betaald ouderschapsverlof (Art. 6.10) hangt af van het aantal weken 100% betaald ouderschapsverlof dat in het eerste levensjaar is opgenomen. Hieronder de mogelijke combinaties voor in totaal 13 weken = 468 uur betaald ouderschapsverlof:

Ouderschapsverlof 100% betaald (cao en Wazo samen) In het 1e levensjaar kind	Ouderschapsverlof artikel 6.10 betaald Voor het 8ste levensjaar kind	Totaal
9 weken = 324 uur	4 weken = 144 uur	13 weken = 468 uur
8 weken = 288 uur	5 weken = 180 uur	13 weken = 468 uur
7 weken = 252 uur	6 weken = 216 uur	13 weken = 468 uur
6 weken = 216 uur	7 weken = 252 uur	13 weken = 468 uur

5 weken = 180 uur	8 weken = 288 uur	13 weken = 468 uur
4 weken = 144 uur	9 weken = 324 uur	13 weken = 468 uur
3 weken = 108 uur	10 weken = 360 uur	13 weken = 468 uur
2 weken = 72 uur	11 weken = 396 uur	13 weken = 468 uur
1 week = 36 uur	12 weken = 432 uur	13 weken = 468 uur

- De werknemer kan ervoor kiezen om in het eerste levensjaar van het kind alleen gebruik te maken van het wettelijk betaald ouderschapsverlof (voor maximaal 9 weken), zonder 100% doorbetaling van salaris. De werknemer behoudt dan wel recht op betaald ouderschapsverlof volgens Artikel 6.10 voor maximaal 13 weken.
- Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op 100% betaald ouderschapsverlof (dit lid vervalt met ingang van 1 oktober 2025).

Loontabellen

Standaard

(01-10-2025)

Datum: 01-10-2025

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consulent en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt,

als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
01				€2269,00	€2406,00	€2413,00	€2460,00	€2508,00	€2556,00	€2604,00	€2651,00
02			€2406,00	€2419,00	€2484,00	€2550,00	€2615,00	€2680,00	€2746,00	€2811,00	€2877,00
03		€2406,00	€2437,00	€2519,00	€2602,00	€2684,00	€2767,00	€2850,00	€2932,00	€3015,00	€3098,00
04	€2406,00	€2420,00	€2512,00	€2604,00	€2696,00	€2788,00	€2879,00	€2971,00	€3063,00	€3155,00	€3247,00
05	€2406,00	€2489,00	€2590,00	€2691,00	€2793,00	€2893,00	€2994,00	€3095,00	€3196,00	€3298,00	€3398,00
06	€2529,00	€2632,00	€2735,00	€2838,00	€2941,00	€3044,00	€3146,00	€3249,00	€3352,00	€3455,00	€3558,00
07	€2805,00	€2911,00	€3018,00	€3125,00	€3232,00	€3339,00	€3446,00	€3552,00	€3660,00	€3766,00	€3873,00
08	€3171,00	€3288,00	€3406,00	€3523,00	€3641,00	€3758,00	€3877,00	€3994,00	€4112,00	€4229,00	€4347,00
09	€3489,00	€3626,00	€3764,00	€3901,00	€4038,00	€4175,00	€4313,00	€4450,00	€4587,00	€4724,00	€4861,00
10	€3742,00	€3904,00	€4065,00	€4227,00	€4389,00	€4550,00	€4711,00	€4873,00	€5035,00	€5197,00	€5358,00
10A	€4097,00	€4263,00	€4429,00	€4595,00	€4760,00	€4926,00	€5091,00	€5257,00	€5423,00	€5587,00	€5749,00
11	€4430,00	€4602,00	€4774,00	€4946,00	€5118,00	€5290,00	€5463,00	€5632,00	€5801,00	€5970,00	€6139,00
11A	€4849,00	€5021,00	€5193,00	€5364,00	€5535,00	€5704,00	€5873,00	€6042,00	€6211,00	€6379,00	€6547,00
12	€5268,00	€5440,00	€5610,00	€5779,00	€5947,00	€6116,00	€6284,00	€6453,00	€6622,00	€6791,00	€6960,00
13	€5850,00	€6018,00	€6187,00	€6355,00	€6524,00	€6693,00	€6862,00	€7031,00	€7199,00	€7367,00	€7536,00
14	€6197,00	€6401,00	€6605,00	€6808,00	€7012,00	€7216,00	€7420,00	€7624,00	€7828,00	€8031,00	€8235,00
15	€6644,00	€6879,00	€7115,00	€7350,00	€7586,00	€7821,00	€8057,00	€8293,00	€8528,00	€8763,00	€8999,00
16	€7095,00	€7369,00	€7643,00	€7918,00	€8192,00	€8466,00	€8741,00	€9015,00	€9289,00	€9564,00	€9838,00
17	€7822,00	€8118,00	€8414,00	€8710,00	€9006,00	€9301,00	€9597,00	€9893,00	€10189,00	€10485,00	€10781,00
18	€8641,00	€8960,00	€9277,00	€9596,00	€9913,00	€10232,00	€10549,00	€10868,00	€11185,00	€11504,00	€11821,00
A	€2246,40	€2286,84	€2327,27	€2369,95	€2410,39	€2450,82	€2491,26	€2531,69	€2572,13	€2614,81	€2655,00

Schalen

◀		▶
---	--	---

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal A	A
Schaal A	A
Schaal A	A
Schaal A	A
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 02	02
Schaal 02	02
Schaal 02	02

Schaal 02	02
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 04	04
Schaal 04	04
Schaal 04	04
Schaal 04	04
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A
Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 12	12
Schaal 12	12
Schaal 12	12

Schaal 12	12
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 14	14
Schaal 14	14
Schaal 14	14
Schaal 14	14
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 18	18
Schaal 18	18
Schaal 18	18
Schaal 18	18

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Standaard

(01-01-2026)

Datum: 01-01-2026

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consultant en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
01				€2496,00	€2496,00	€2496,00	€2496,00	€2543,00	€2591,00	€2639,00	€2686,
02			€2496,00	€2496,00	€2519,00	€2585,00	€2650,00	€2715,00	€2781,00	€2846,00	€2912,
03		€2496,00	€2496,00	€2554,00	€2637,00	€2719,00	€2802,00	€2885,00	€2967,00	€3050,00	€3133,
04	€2496,00	€2496,00	€2547,00	€2639,00	€2731,00	€2823,00	€2914,00	€3006,00	€3098,00	€3190,00	€3282,
05	€2496,00	€2524,00	€2625,00	€2726,00	€2828,00	€2928,00	€3029,00	€3130,00	€3231,00	€3333,00	€3433,
06	€2564,00	€2667,00	€2770,00	€2873,00	€2976,00	€3079,00	€3181,00	€3284,00	€3387,00	€3490,00	€3593,
07	€2840,00	€2946,00	€3053,00	€3160,00	€3267,00	€3374,00	€3481,00	€3587,00	€3695,00	€3801,00	€3908,
08	€3206,00	€3323,00	€3441,00	€3558,00	€3676,00	€3793,00	€3912,00	€4029,00	€4147,00	€4264,00	€4382,
09	€3524,00	€3661,00	€3799,00	€3936,00	€4073,00	€4210,00	€4348,00	€4485,00	€4622,00	€4759,00	€4896,
10	€3777,00	€3939,00	€4100,00	€4262,00	€4424,00	€4585,00	€4746,00	€4908,00	€5070,00	€5232,00	€5393,
10A	€4132,00	€4298,00	€4464,00	€4630,00	€4795,00	€4961,00	€5126,00	€5292,00	€5458,00	€5622,00	€5784,
11	€4465,00	€4637,00	€4809,00	€4981,00	€5153,00	€5325,00	€5498,00	€5667,00	€5836,00	€6005,00	€6174,
11A	€4884,00	€5056,00	€5228,00	€5399,00	€5570,00	€5739,00	€5908,00	€6077,00	€6246,00	€6414,00	€6582,
12	€5303,00	€5475,00	€5645,00	€5814,00	€5982,00	€6151,00	€6319,00	€6488,00	€6657,00	€6826,00	€6995,
13	€5885,00	€6053,00	€6222,00	€6390,00	€6559,00	€6728,00	€6897,00	€7066,00	€7234,00	€7402,00	€7571,
14	€6232,00	€6436,00	€6640,00	€6843,00	€7047,00	€7251,00	€7455,00	€7659,00	€7863,00	€8066,00	€8270,
15	€6679,00	€6914,00	€7150,00	€7385,00	€7621,00	€7856,00	€8092,00	€8328,00	€8563,00	€8798,00	€9034,
16	€7130,00	€7404,00	€7678,00	€7953,00	€8227,00	€8501,00	€8776,00	€9050,00	€9324,00	€9599,00	€9873,
17	€7857,00	€8153,00	€8449,00	€8745,00	€9041,00	€9336,00	€9632,00	€9928,00	€10224,00	€10520,00	€10816
18	€8676,00	€8995,00	€9312,00	€9631,00	€9948,00	€10267,00	€10584,00	€10903,00	€11220,00	€11539,00	€11856
A	€2294,76	€2336,07	€2377,37	€2420,97	€2462,28	€2503,58	€2544,89	€2586,19	€2627,50	€2671,10	€2712,

Schalen

◀		▶
---	--	---

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal A	A
Schaal A	A
Schaal A	A
Schaal A	A
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 02	02
Schaal 02	02
Schaal 02	02
Schaal 02	02
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 04	04
Schaal 04	04
Schaal 04	04

Schaal 04	04
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A
Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 12	12
Schaal 12	12
Schaal 12	12
Schaal 12	12
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 14	14
Schaal 14	14
Schaal 14	14

Schaal 14	14
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 18	18
Schaal 18	18
Schaal 18	18
Schaal 18	18

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Standaard

(01-07-2026)

Datum: 01-07-2026

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen alle ervaringsjaren opgedaan binnen

Naam	Minimumschaal
Schaal A	A
Schaal A	A

Schaal A	A
Schaal A	A
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 02	02
Schaal 02	02
Schaal 02	02
Schaal 02	02
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 04	04
Schaal 04	04
Schaal 04	04
Schaal 04	04
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A

Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 12	12
Schaal 12	12
Schaal 12	12
Schaal 12	12
Schaal 12	12
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 14	14
Schaal 14	14
Schaal 14	14
Schaal 14	14
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 18	18
Schaal 18	18
Schaal 18	18
Schaal 18	18

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumentijd
Trede	Minimumentijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging

kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Standaard

(01-01-2027)

Datum: 01-01-2027

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consulent en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
01				€2496,00	€2511,00	€2518,00	€2567,00	€2616,00	€2665,00	€2714,00	€2763,00
02			€2511,00	€2524,00	€2592,00	€2659,00	€2726,00	€2793,00	€2861,00	€2928,00	€2996,00
03		€2511,00	€2543,00	€2628,00	€2713,00	€2798,00	€2882,00	€2967,00	€3052,00	€3137,00	€3222,00
04	€2511,00	€2526,00	€2621,00	€2714,00	€2809,00	€2904,00	€2998,00	€3093,00	€3187,00	€3281,00	€3376,00
05	€2511,00	€2597,00	€2700,00	€2805,00	€2909,00	€3012,00	€3116,00	€3220,00	€3324,00	€3428,00	€3532,00
06	€2637,00	€2743,00	€2849,00	€2955,00	€3061,00	€3167,00	€3272,00	€3378,00	€3484,00	€3590,00	€3696,00
07	€2921,00	€3031,00	€3141,00	€3250,00	€3361,00	€3470,00	€3581,00	€3690,00	€3801,00	€3910,00	€4021,00
08	€3298,00	€3419,00	€3540,00	€3660,00	€3781,00	€3902,00	€4024,00	€4145,00	€4266,00	€4387,00	€4508,00
09	€3625,00	€3766,00	€3908,00	€4049,00	€4190,00	€4331,00	€4473,00	€4614,00	€4755,00	€4896,00	€5037,00
10	€3886,00	€4052,00	€4218,00	€4384,00	€4551,00	€4717,00	€4883,00	€5049,00	€5216,00	€5382,00	€5548,00
10A	€4251,00	€4422,00	€4592,00	€4763,00	€4933,00	€5103,00	€5273,00	€5444,00	€5614,00	€5784,00	€5955,00
11	€4593,00	€4770,00	€4947,00	€5124,00	€5301,00	€5477,00	€5655,00	€5830,00	€6004,00	€6177,00	€6351,00
11A	€5024,00	€5201,00	€5378,00	€5554,00	€5730,00	€5904,00	€6078,00	€6251,00	€6425,00	€6598,00	€6772,00
12	€5455,00	€5632,00	€5807,00	€5980,00	€6154,00	€6328,00	€6501,00	€6674,00	€6848,00	€7022,00	€7195,00
13	€6053,00	€6227,00	€6401,00	€6574,00	€6747,00	€6921,00	€7095,00	€7268,00	€7442,00	€7615,00	€7788,00
14	€6411,00	€6621,00	€6831,00	€7040,00	€7249,00	€7459,00	€7669,00	€7879,00	€8089,00	€8297,00	€8507,00
15	€6870,00	€7113,00	€7355,00	€7597,00	€7839,00	€8082,00	€8324,00	€8567,00	€8809,00	€9051,00	€9293,00
16	€7335,00	€7617,00	€7899,00	€8181,00	€8463,00	€8745,00	€9027,00	€9309,00	€9591,00	€9874,00	€10156,00
17	€8083,00	€8387,00	€8691,00	€8996,00	€9300,00	€9604,00	€9909,00	€10213,00	€10517,00	€10822,00	€11127,00
18	€8925,00	€9253,00	€9579,00	€9907,00	€10234,00	€10561,00	€10888,00	€11216,00	€11542,00	€11870,00	€12199,00
A	€2294,76	€2336,07	€2377,37	€2420,97	€2462,28	€2503,58	€2544,89	€2586,19	€2627,50	€2671,10	€2712,41

Schalen

◀		▶
---	--	---

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal A	A
Schaal A	A
Schaal A	A
Schaal A	A
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 01	01
Schaal 02	02
Schaal 02	02
Schaal 02	02
Schaal 02	02
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 03	03
Schaal 04	04
Schaal 04	04
Schaal 04	04

Schaal 04	04
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A
Schaal 10A	10A
Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11	11
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 11A	11A
Schaal 12	12
Schaal 12	12
Schaal 12	12
Schaal 12	12
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 13	13
Schaal 14	14
Schaal 14	14
Schaal 14	14

Schaal 14	14
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 15	15
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 16	16
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 17	17
Schaal 18	18
Schaal 18	18
Schaal 18	18
Schaal 18	18

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Kunstzinnige vorming aanloop

(01-10-2025)

Datum: 01-10-2025

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche

tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consultant en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	1	2	3
05	€2563,00		
06	€2610,00	€2723,00	
07	€2660,00	€2796,00	
08	€2723,00	€2883,00	€3049,00
09	€3049,00	€3209,00	€3364,00
10	€3520,00	€3672,00	€3835,00

Schalen

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08

Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Kunstzinnige vorming aanloop

(01-01-2026)

Datum: 01-01-2026

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consulent en balletbegeleider) kunnen

de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	1	2	3
05	€2598,00		
06	€2645,00	€2758,00	
07	€2695,00	€2831,00	
08	€2758,00	€2918,00	€3084,00
09	€3084,00	€3244,00	€3399,00
10	€3555,00	€3707,00	€3870,00

Schalen

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Kunstzinnige vorming aanloop

(01-07-2026)

Datum: 01-07-2026

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consulent en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	1	2	3
05	€2631,00		
06	€2679,00	€2792,00	
07	€2728,00	€2866,00	
08	€2792,00	€2954,00	€3123,00
09	€3123,00	€3284,00	€3442,00
10	€3600,00	€3753,00	€3918,00

Schalen

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumentijd
Trede	Minimumentijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en

- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Kunstzinnige vorming aanloop

(01-01-2027)

Datum: 01-01-2027

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consultant en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	1	2	3
05	€2673,00		
06	€2721,00	€2837,00	
07	€2772,00	€2912,00	
08	€2837,00	€3002,00	€3173,00
09	€3173,00	€3337,00	€3497,00
10	€3657,00	€3813,00	€3981,00

Schalen

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Kunstzinnige vorming standaard

(01-10-2025)

Datum: 01-10-2025

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

- 1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
- 2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
- 3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consulent en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
05	€2660,00	€2723,00	€2796,00	€2883,00	€2968,00	€3049,00	€3131,00	€3209,00	€3287,00	€3364,00	€3440,00	
06	€2883,00	€2968,00	€3049,00	€3131,00	€3209,00	€3287,00	€3364,00	€3440,00	€3520,00	€3598,00	€3672,00	€3753,00
07	€2968,00	€3049,00	€3131,00	€3209,00	€3287,00	€3364,00	€3440,00	€3520,00	€3598,00	€3672,00	€3753,00	€3835,00
08	€3209,00	€3287,00	€3364,00	€3440,00	€3520,00	€3598,00	€3672,00	€3753,00	€3835,00	€3920,00	€4016,00	€4105,00
09	€3520,00	€3598,00	€3672,00	€3753,00	€3835,00	€3920,00	€4016,00	€4105,00	€4181,00	€4265,00	€4350,00	€4431,00
10	€3920,00	€4016,00	€4105,00	€4181,00	€4265,00	€4350,00	€4431,00	€4504,00	€4578,00	€4653,00	€4729,00	€4811,00

Schalen

--	--

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06

Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Kunstzinnige vorming standaard

(01-01-2026)

Datum: 01-01-2026

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consulent en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
05	€2695,00	€2758,00	€2831,00	€2918,00	€3003,00	€3084,00	€3166,00	€3244,00	€3322,00	€3399,00	€3475,00	
06	€2918,00	€3003,00	€3084,00	€3166,00	€3244,00	€3322,00	€3399,00	€3475,00	€3555,00	€3633,00	€3707,00	€3787,00
07	€3003,00	€3084,00	€3166,00	€3244,00	€3322,00	€3399,00	€3475,00	€3555,00	€3633,00	€3707,00	€3788,00	€3870,00
08	€3244,00	€3322,00	€3399,00	€3475,00	€3555,00	€3633,00	€3707,00	€3788,00	€3870,00	€3955,00	€4051,00	€4140,00
09	€3555,00	€3633,00	€3707,00	€3788,00	€3870,00	€3955,00	€4051,00	€4140,00	€4216,00	€4300,00	€4385,00	€4466,00
10	€3955,00	€4051,00	€4140,00	€4216,00	€4300,00	€4385,00	€4466,00	€4539,00	€4613,00	€4688,00	€4764,00	€4841,00

Schalen

◀		▶
---	--	---

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08

Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Kunstzinnige vorming standaard

(01-07-2026)

Datum: 01-07-2026

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Kunstzinnige vorming standaard

(01-01-2027)

Datum: 01-01-2027

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consultant en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
05	€2772,00	€2837,00	€2912,00	€3002,00	€3089,00	€3173,00	€3257,00	€3337,00	€3418,00	€3497,00	€3575,00	
06	€3002,00	€3089,00	€3173,00	€3257,00	€3337,00	€3418,00	€3497,00	€3575,00	€3657,00	€3737,00	€3813,00	€3891,00
07	€3089,00	€3173,00	€3257,00	€3337,00	€3418,00	€3497,00	€3575,00	€3657,00	€3737,00	€3813,00	€3897,00	€3981,00
08	€3337,00	€3418,00	€3497,00	€3575,00	€3657,00	€3737,00	€3813,00	€3897,00	€3981,00	€4068,00	€4167,00	€4257,00
09	€3657,00	€3737,00	€3813,00	€3897,00	€3981,00	€4068,00	€4167,00	€4259,00	€4337,00	€4423,00	€4511,00	€4599,00
10	€4068,00	€4167,00	€4259,00	€4337,00	€4423,00	€4511,00	€4594,00	€4669,00	€4746,00	€4823,00	€4901,00	€4981,00

Schalen

◀		▶
---	--	---

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaaf in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en

- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Kunstzinnige vorming uitloop

(01-10-2025)

Datum: 01-10-2025

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consulent en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	1	2	3
05	€3598,00		
06	€3920,00	€4105,00	
07	€4350,00	€4504,00	
08	€4653,00	€4896,00	€5044,00
09	€4896,00	€5044,00	€5193,00
10	€5265,00	€5422,00	€5588,00

Schalen

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Kunstzinnige vorming uitloop

(01-01-2026)

Datum: 01-01-2026

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consultant en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	1	2	3
05	€3633,00		
06	€3955,00	€4140,00	
07	€4385,00	€4539,00	
08	€4688,00	€4931,00	€5079,00
09	€4931,00	€5079,00	€5228,00
10	€5300,00	€5457,00	€5623,00

Schalen

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06

Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Kunstzinnige vorming uitloop

(01-07-2026)

Datum: 01-07-2026

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche

tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consultant en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	1	2	3
05	€3678,00		
06	€4004,00	€4191,00	
07	€4440,00	€4596,00	
08	€4747,00	€4992,00	€5142,00
09	€4992,00	€5142,00	€5293,00
10	€5366,00	€5525,00	€5693,00

Schalen

Functies

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08

Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumtijd
Trede	Minimumtijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Kunstzinnige vorming uitloop

(01-01-2027)

Datum: 01-01-2027

Normale arbeidsduur per week: 36

Lonen per: maand

Lonen gedeeld door: 156

Inschaling werkervaring: We werken met periodieken : Alleen ervaringsjaren binnen onze branche tellen mee

De inschaling van een medewerker met relevante ervaring wordt binnen de Cao Gemeenten op de volgende wijze bepaald:

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen dat past bij de functieschaal.
2. Indien een werknemer nog niet voldoet aan de eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid voor een functieschaal, kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen om een salaris te hanteren dat één schaal lager is dan de functieschaal.
3. Voor werknemers in de kunstzinnige vorming (docent, consultant en balletbegeleider) kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt, als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

BBL: Nee

ADV: 0 Vast percentage

Alle leeftijden

Periodieken

	1	2	3
05	€3737,00		
06	€4068,00	€4259,00	
07	€4511,00	€4669,00	
08	€4823,00	€5072,00	€5225,00
09	€5072,00	€5225,00	€5378,00
10	€5452,00	€5614,00	€5784,00

Schalen

Funcities

Naam	Minimumschaal
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 05	05
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 06	06
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 07	07
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 08	08
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 09	09
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10
Schaal 10	10

Verhogingsregels

Type	Gaat in bij	Verplicht	Datum	Minimumentijd
Trede	Minimumentijd	Nee	-	12 maanden doorlooptijd

Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:

- voldoende functioneert, en
- het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en

- minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

Toeslagen

Bij samenloop van toeslagen: hoogste toeslag

Overwerktoeslag

Naam	Omschrijving	Hoeveelheid	Startdatum	Einddatum
OV01	maandag t/m vrijdag 06.00 - 20.00	25	01-04-2025	
OV02	maandag t/m vrijdag 20.00 - 00.00, dinsdag t/m vrijdag 00.00 - 06.00	50	01-04-2025	
OV03	maandag of de dag volgend op een feestdag 00.00 - 06.00, zaterdag	75	01-04-2025	
OV04	zon- en feestdag	100	01-04-2025	

Overwerk

1. De werknemer die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden krijgt een overwerkvergoeding.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - a. verlof en
 - b. een bedrag.
3. Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk en wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip.
4. Het bedrag is een percentage van het salaris per uur over het aantal gewerkte uren.

maandag t/m vrijdag	06.00 - 20.00	25% toeslag
maandag t/m vrijdag	20.00 - 00.00	50% toeslag
dinsdag t/m vrijdag	00.00 - 06.00	50% toeslag
maandag of de dag volgend op een feestdag	00.00 - 06.00	75% toeslag
zaterdag	00.00 - 00.00	75% toeslag
zon- en feestdag	00.00 - 00.00	100% toeslag

- Als het verlenen van verlof niet mogelijk is, wordt het verlof uitbetaald. De overwerkvergoeding bestaat dan alleen uit een bedrag. Dat bedrag is het salaris per uur vermeerderd met een percentage van het salaris per uur in bovenstaande tabel.

- Overwerk gaat in na de feitelijke arbeidsduur per week.
- Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst worden uitbetaald.
- De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.
- De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.
- De gemeente Rotterdam stelt voor eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de overwerkvergoeding.
- De gemeente Utrecht stelt voor eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van overwerkvergoeding.

Onregelmatigheidstoeslag

Naam	Omschrijving	Hoeveelheid	Startdatum	Einddatum
TU01	maandag t/m vrijdag 06.00 - 08.00 en 18.00 - 22.00	20	01-04-2025	
TU02	maandag t/m vrijdag 00.00 - 06.00 en 22.00 - 00.00, zaterdag	40	01-01-2024	30-09-2025
TU02	maandag t/m vrijdag 00.00 - 06.00 en 22.00 - 00.00	40	01-10-2025	
TU03	buiten dagvenster toelage maandag t/m vrijdag	50	01-04-2025	
TU04	zon- en feestdag	65	01-01-2024	30-09-2025
TU05	buiten dagvenster toelage zaterdag	75	01-01-2024	30-09-2025
TU05	zaterdag	75	01-10-2025	
TU06	buiten dagvenster toelage zon- en feestdag	100	01-01-2024	30-09-2025
TU06	zon- en feestdag	100	01-10-2025	

Standaardregeling werktijden

Dagvenster loopt van maandag t/m vrijdag van 07.00 uur - 22.00 uur.

Bijzondere regeling voor de werktijden

1. De bijzondere regeling geldt voor de werknemer waarvan de werkgever de werktijden vaststelt.
2. De werkgever stelt de werktijden van de werknemer vast in een rooster als voor de werknemer wisselende werktijden gelden.
3. De arbeidstijd is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.
4. De werkgever maakt de werktijden minimaal 1 maand voor aanvang bekend aan de werknemer.
5. De werkgever stuurt niet aan op het ontwijken van de toelage onregelmatige dienst.
6. De werknemer die op zaterdag of zondag heeft gewerkt, krijgt een doordeweekse dag vrij.
7. De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.

Werken op feestdagen

In artikel 5.3 lid 3 van de cao staat nu dat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met *religieuze* feestdagen bij de vaststelling van de werktijden van de medewerker.

Dit artikel wordt uitgebreid naar feest- en herdenkingsdagen die géén verband houden met religie, maar bijvoorbeeld met culturele achtergrond, nationaliteit en levensovertuiging. De cao wordt dan ruimer dan de Arbeidstijdenwet voorschrijft.

Buitendagvenstertoelage

De werknemer krijgt een buitendagvenstertoelage als:

- de werknemer onder de standaardregeling voor de werktijden valt; en
- de werkgever met de werknemer is overeengekomen dat hij buiten het dagvenster werkt.

maandag t/m vrijdag uren gewerkt buiten het dagvenster	00.00 - 00.00	50% toeslag
zaterdag	00.00 - 00.00	75% toeslag
zon- en feestdag	00.00 - 00.00	100% toeslag

- De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage.
- De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage.

Onregelmatigheidstoelage met ingang van 1-10-2025:

De toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao) wordt verhoogd op zaterdag en zon- en feestdagen.

Partijen hebben dit afgesproken zodat de toelagen op zaterdag, zon- en feestdagen gelijke percentages hebben als de onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage en de overwerkvergoeding.

De werknemer die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden krijgt een toelage onregelmatige dienst als hij op onregelmatige uren werkt.

		tot 1-10-2025	per 1-10-2025
maandag t/m vrijdag	06.00 - 08.00	20% toeslag	20% toeslag
maandag t/m vrijdag	18.00 - 22.00	20% toeslag	20% toeslag
maandag t/m vrijdag	00.00 - 06.00	40% toeslag	40% toeslag
maandag t/m vrijdag	22.00 - 00.00	40% toeslag	40% toeslag
zaterdag	00.00 - 00.00	40% toeslag	75% toeslag
zon- en feestdag	00.00 - 00.00	65% toeslag	100% toeslag

- Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 8.
- De werknemer heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in de tabel genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
- Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding worden uitbetaald.
- Voor werknemers in de kunsteducatie geldt dat Artikel 3.11 niet van toepassing is. Zij krijgen een toelage onregelmatige dienst over gewerkte tijd op zondag.
- De gemeente Utrecht stelt lokaal regels vast op het gebied van de toelage onregelmatige dienst.

Ploegentoeslag

Afbouwregeling: n.v.t.

Waarnemingstoelage

- De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarneemt, krijgt voor die periode een waarnemingstoelage.
- Dit geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
- Bij volledige waarneming is de waarnemingstoelage het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou krijgen in de hogere functieschaal.
- Bij gedeeltelijke waarneming krijgt de werknemer een waarnemingstoelage naar rato.

In aanvulling op Artikel 3.10 lid 1 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de waarnemingstoelage.

Koudetoelage: n.v.t.

Vuilwerktoelage: n.v.t.

Gevaarlijke stoffen regeling: n.v.t.

Standby/consignatie toeslag

Ja, er is een standaard piketvergoeding voor regionale piketdiensten (percentage per uur en verlofopbouw) conform lokale regeling en Cao Gemeenten. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.29-31)

Piketvergoeding: per uur piketdienst een percentage van het uurloon afgeleid van max schaal 7 (5,5% ma-vr 00:00-18:00; 8,75% vr 18:00-ma 00:00) plus 4 uur verlof per 132 uur piket; overwerk tijdens piket conform overwerkvergoeding Cao Gemeenten, ook voor functieschaal 11+. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.30)

Wanneer wordt deze uitkering uitgekeerd: Tijdens aangewezen regionale piketdiensten (weekrooster) en bij daadwerkelijke inzet buiten werktijden (overwerkcomponent). (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.29- 31) Percentage 5,5% per uur (maandag 00:00–vrijdag 18:00); 8,75% per uur (vrijdag 18:00–maandag 00:00) van uurloon afgeleid van max schaal 7. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.30)

Grondslag uitkering Uurloon afgeleid van het salaris behorend bij het maximum van schaal 7 van de salaristabel van de Cao Gemeenten. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.30)

Wat zijn de verdere voorwaarden van deze uitkering Vergoeding in verlof: 4 uur per 132 uur piket; overwerkvergoeding bij werkzaamheden buiten werktijden; deelname aan oefeningen buiten werktijd conform overwerkvergoeding; afwijkingsmogelijkheid toegepast voor functieschaal 11 of hoger (art. 3.19 lid 9 Cao Gemeenten). (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.30)

Performancetoelage

Functioneringstoelage

De werkgever kan een functioneringstoelage geven als de werknemer:

- Het maximum van de functieschaal heeft bereikt; en
- Meerdere jaren zeer goed of uitstekend zijn werk heeft gedaan; of
- Bijzondere prestaties heeft geleverd.

De functioneringstoelage duurt maximaal 12 maanden en kan na die periode opnieuw worden gegeven. De functioneringstoelage is maximaal 10% van het salaris.

Vergoedingen

Thuiswerkvergoeding

Naam	Omschrijving	Hoeveelheid	Startdatum	Einddatum
TWV01	netto thuiswerkvergoeding per thuisgewerkte dag	3	01-01-2024	30-09-2025
TWV01	netto thuiswerkvergoeding per thuisgewerkte dag	2.4	01-10-2025	
TWV02	netto internetvergoeding per thuisgewerkte dag	0.85	01-10-2025	

- De werknemer krijgt een vergoeding hybride werken voor iedere dag dat hij thuis werkt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband.
- De vergoeding bestaat uit:
 - Een thuiswerkvergoeding van €2,15 netto tot en met 30 september 2025.
 - Een thuiswerkvergoeding van €2,40 netto met ingang van 1 oktober 2025.
 - Een internetvergoeding van €0,85 netto.
- De vergoeding hybride werken geldt alleen op de dagen waarop de werknemer met de werkgever heeft afgesproken om thuis te werken.
- De werknemer die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. De werkgever kan hiervan afwijken.
- De werknemer die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor een vergoeding krijgt op basis van Artikel 3.21, krijgt voor deze dag ook een vergoeding hybride werken.
- De werkgever kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de vergoeding hybride werken.
- Als de werkgever op 21 februari 2023 een internetvergoeding gaf die hoger was dan de vergoeding in lid 1, kan die blijven gelden.

Reiskosten

€ 0,08 per kilometer; drempel: eerste 10 km per enkele reis niet vergoed; max enkele reis 27 km; bij >27 km max €50 per maand bij vijfdaagse werkweek; aantal werkdagen vergoed fiscaal onbelast maximaal. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.23)

Vaste kilometervergoeding wordt doorbetaald in lopende en eerstvolgende kalendermaand bij ziekte >6 weken; daarna stopgezet tot maand na herstel. Hoogte bedrag niet vermeld. (Verzuimprotocol gemeente Haarlem 2013.pdf - "Stopzetten reiskostenvergoeding

woon[1]werkverkeer/ADV")

Welke voorwaarden zijn hierop van toepassing?

Voor vergoeding:

afstand >10 km;

eerste 10 km niet vergoed;

enkelereisafstand max 27 km (daarboven max €50/maand bij 5-daagse werkweek);

binnen NL;

bewijs van kosten op verzoek;

per dag keuze: reiskosten of thuiswerkvergoeding. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.22-23)

Voorwaarde: bij ziekte langer dan 6 weken;

doorbetaling in lopende + eerstvolgende maand;

bij gedeeltelijk herstel vergoeding voor gewerkte dagen;

herstart recht in maand na hersteldatum. (Verzuimprotocol gemeente Haarlem 2013.pdf -

"Stopzetten reiskostenvergoeding woon[1]werkverkeer/ADV")

Hoe hoog bedraagt de reiskostenvergoeding wanneer er met OV wordt gereisd tijdens woon[1]werk.

Vergoeding ter hoogte van tarieven OV naar laagste klasse;

deur-tot-deur vergoeding mogelijk;

passend reisproduct (NS-Businesscard) bepaald door werkgever. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.22-23)

Openbaar vervoerkaart en forensenvergoeding worden stopgezet bij zwangerschapsverlof;

bij langdurig zieken kan OV-kaart na 6 weken worden stopgezet;

geen bedragen vermeld. (Verzuimprotocol gemeente Haarlem 2013.pdf - "Stopzetten reiskostenvergoeding woon[1]werkverkeer/ADV")

Welke voorwaarden zijn hierop van toepassing? Denk aan 1e, 2e klas?

Laagste klasse; NS-Businesscard uitsluitend voor woon-werk en/of dienstreizen;

privégebruik niet toegestaan;

kosten rechtstreeks door vervoerder aan gemeente;

intrekking bij herhaaldelijk niet[1]zakelijk gebruik. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.22-23)

Voorwaarde: langdurige ziekte (>6 weken) of zwangerschapsverlof;

bij langdurig verzuim wordt nagevraagd duur en zo nodig OV-kaart stopgezet. (Verzuimprotocol gemeente Haarlem 2013.pdf - "Stopzetten reiskostenvergoeding woon-werkverkeer/ADV")

Is er een afwijkende regeling wanneer je te voet, met de fiets of ander vervoermiddel reist?

Ja, bij incurante werktijden/veiligheidsaspect:

auto toegestaan;

€0,08/km zonder drempel/maximum in veiligheidsaspect-situaties;

parkeerkosten/avondparkeerkaart kunnen worden vergoed. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.23-24)

Omschrijf deze regeling Incurante werktijden: auto toegestaan;

reguliere €0,08/km met drempel 10 km en max 27 km enkele reis;

parkeerkosten vergoed;

bij structureel incourant: parkeerabonnement mogelijk.

Veiligheidsaspect: auto toegestaan;

€0,08/km zonder drempel/max;

avondparkeerkaart (2023: €3,47) kan gedeclareerd;

declaraties met bewijsstukken;

individuele afwijkingen mogelijk door directeur. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.23-24)

Bij ziekte >6 weken:

vaste kilometervergoeding nog doorbetaald in lopende en eerstvolgende kalendermaand;

daarna stopzetting tot maand na herstel;

bij gedeeltelijk herstel vergoeding voor gewerkte dagen. Bij zwangerschapsverlof: OV-kaart en forensenvergoeding stopgezet. (Verzuimprotocol gemeente Haarlem 2013.pdf - "Stopzetten reiskostenvergoeding woon[1]werkverkeer/ADV") Dienstreizen

Hoe hoog bedraagt de reiskostenvergoeding wanneer er met eigen vervoer wordt gereisd?

Eigen motorvoertuig: €0,28 per kilometer op declaratiebasis (met maximale fiscale vrijstelling toegepast). (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.28)

Welke voorwaarden zijn hierop van toepassing?

Gebruik eigen motorvoertuig alleen indien OV niet (doelmatig) kan;

toestemming werkgever;

gemeente als medeverzekerde in polis;

bij geen all risk draagt werknemer risico zelf; voertuig in goede staat;

uitsluitend voor NL. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.27- 28)

Voor dienstreis naar arbodienst/deskundigen; conform interne onkostenregeling (art. 21).

(Verzuimprotocol gemeente Haarlem 2013.pdf - "Kosten verzuimbegeleiding en re-integratie")

Hoe hoog bedraagt de reiskostenvergoeding wanneer er met OV wordt gereisd?

Op basis van 2e klasse tarief;

persoonlijke Businesscard voor werkgerelateerde reizen;

reservering Businesscard mogelijk via FIX. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.27)

Welke voorwaarden zijn hierop van toepassing?

2e klasse tarief;

persoonlijke Businesscard uitsluitend voor werkreizen (verklaring verplicht);

alternatieven: dienstauto (regeling afzonderlijk), (elektrische) fiets via FAZA. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.27)

Is er een afwijkende regeling wanneer je te voet, met de fiets of ander vervoermiddel reist?

Eigen (elektrische) fiets: €8,00 per maand;

bromfiets: €20,00 per maand bij volledig dienstverband;

parttime naar rato; toestemming vereist en indien werkzaamheden niet/doelmatig anders kunnen.

(3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.28)

Omschrijf deze regeling

Dienstreizen primair met OV (2e klasse) of (elektrische) fiets; eigen motorvoertuig bij uitzondering met €0,28/km;

fiets/bromfiets maandvergoeding; verzekeringsvoorwaarden en goede staat verplicht; regeling geldt voor Nederland. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.27-28)

Reiskosten voor bezoeken aan arbodienst/deskundigen worden vergoed volgens artikel 21 van de onkostenregeling gemeente Haarlem. (Verzuimprotocol gemeente Haarlem 2013.pdf - "Kosten verzuimbegeleiding en re-integratie")

Reiskostenvergoeding

Reis- en verblijfkostenvergoeding

- De werkgever stelt een regeling vast voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten voor reizen die de werknemer voor de werkgever heeft gemaakt.
- Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

Reiskostenvergoeding woon-werk

- De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer. Dit lid geldt tot en met 31 december 2025.
- De werkgever stelt met ingang van 1 januari 2026 een regeling vast voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer. Lokaal wordt bepaald voor welk(e) vervoersmiddel(en) een reiskostenvergoeding wordt gemaakt. Het verstrekken van een OV-abonnement is een vorm van een reiskostenvergoeding.
- Als de werknemer tijdens zijn dienstverband op een andere locatie moet gaan werken die niet met openbaar vervoer te bereiken is, of door opgedragen werktijden de locatie niet per openbaar vervoer kan bereiken, krijgt hij een kilometervergoeding. De werkgever bepaalt de hoogte hiervan. Werkgever en werknemer kunnen in overleg een andere vorm van compensatie afspreken.
- De werknemer die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. De werkgever kan hiervan afwijken.

Lokale afwijkingen

- De gemeente Amsterdam stelt voor eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de reis- en verblijfkostenvergoeding, in afwijking van Artikel 3.21.
- De gemeente Rotterdam stelt voor eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de reis- en verblijfkostenvergoeding, in afwijking van Artikel 3.21.

Verplichte opleidingen

Reistijdvergoeding: n.v.t.

Standbyvergoeding

maandag t/m vrijdag	00.00 - 00.00	5% toeslag
zater-, zon- en feestdag	00.00 - 00.00	10% toeslag

Het uurloon is, voor de toepassing van dit artikel, maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 8. Dit geldt tot en met 31 december 2025.

Het uurloon is, voor de toepassing van dit artikel gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. Dit geldt met ingang van 1 januari 2026.

De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding. De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.

- De werknemer die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, krijgt een toelage beschikbaarheidsdienst, ook als hij wordt opgeroepen om te werken.
- De toelage beschikbaarheidsdienst is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

De gemeente Den Haag stelt voor eigen werknemers in dienst van de organisatieonderdelen Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) en Veilig Thuis (VT) van de dienst OCW en voor verpleegkundigen van de GGD lokaal regels vast op het gebied van de toelage beschikbaarheidsdienst.

De gemeente Rotterdam stelt voor eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de toelage beschikbaarheidsdienst.

Zorgverzekeringvergoeding

- De VNG sluit een collectieve zorgverzekering af waar werknemers en postactieven/inactieven aan deel kunnen nemen.
- De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering, jaarlijks uitbetaald in december.

- **Hoogte van de tegemoetkoming:**

Voor werknemers met een salaris lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 6	€296,- per jaar
Voor werknemers met een hoger salaris dan in sub a	€168,- per jaar

- De maand december is de peildatum; bij uitdiensttreding geldt de laatste maand van het dienstverband.
- Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.
- Tijdens onbetaald Wazo-verlof krijgt de werknemer, in afwijking van andere vergoedingen, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in Artikel 3.24.

De gemeente Amsterdam stelt voor eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de collectieve zorgverzekering, in afwijking van Artikel 3.24 en 3.25.

De gemeente Den Haag stelt voor eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de collectieve zorgverzekering en de tegemoetkoming kosten collectieve zorgverzekering.

Mobiliteitsvergoeding

Via IKB lokale bestedingsdoelen (fietsplan, fiscale uitruil woon-werk, OV-producten voor woon werk), en dienstreizen (OV/Businesscard, dienstauto, (elektrische) fiets). (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.5-7, p.22-24, p.27)

Hoe luidt uw mobiliteitsregeling?

Woon-werk: OV met passend reisproduct (NS-Businesscard), deur-tot-deur; eigen vervoer €0,08/km met drempels; incurante/veiligheid: auto, parkeerkosten/avondparkeerkaart.

IKB: fietsplan (eens per 5 jaar, max €1.000), fiscale uitruil reiskosten (max €0,19/km, 214 dagen/70%), sportabonnement en vakbondscontributie.

Dienstreizen: OV 2e klasse, persoonlijke Businesscard, dienstauto bij uitzondering, (elektrische) leenfiets via FAZA. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.5-7, p.22-24, p.27-28)

Wat zijn de voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen?

Voor OV: afstand >10 km; gebruik Businesscard uitsluitend zakelijk; bewijs van kosten op verzoek. Voor eigen vervoer: drempel 10 km en max 27 km enkele reis; incurant/veiligheid vaststelling door leidinggevende; bewijslast voor declaraties. IKB: voldoende IKB; fiscale vereisten; bewijsstukken (facturen, routeprint, lidmaatschap). Dienstreizen eigen auto/fiets: toestemming werkgever; verzekeringsvoorwaarden; NL. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.22-24, p.6-7, p.27-28)

Overige kosten vergoeding

BHV / EHBO / interventieteam

De werknemer krijgt een vergoeding als hij naast zijn functie is aangewezen als:

- bedrijfshulpverlener in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet; of
- EHBO'er; of
- lid van een anti-agressie- of interventieteam.

Voor het krijgen van de vergoeding is vereist dat de werknemer deelneemt aan opleiding en oefeningen.

De vergoeding is €220 per jaar, ongeacht de omvang van het dienstverband en ook als de werknemer meerdere werkzaamheden in lid 1 verricht.

Kleding

1. De werknemer draagt tijdens zijn werkzaamheden de voorgeschreven kleding en onderscheidingstekens.
2. Andere tekens op de kleding zijn niet toegestaan. De werkgever kan op verzoek van de werknemer een uitzondering maken. Het verbod geldt niet voor ordetekenen die met toestemming van een hoger bestuursorgaan zijn aangenomen of worden gedragen.
3. De werknemer mag de kleding tijdens betogingen of optochten slechts dragen als hij toestemming van de werkgever heeft.
4. De werkgever kan een regeling overeenkomen over het geven, reinigen en herstellen van de kleding.

Medische keuring

Als een medische keuring voor een bepaalde functie noodzakelijk is, betaalt de werkgever de kosten.

Lokale onkostenvergoeding

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van onkosten van de werknemer die verband houden met de uitoefening van de functie.

Inconveniëntentoelage

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de toekenning van een inconveniëntentoelage bij niet vermijdbaar zwaar, onaangenaam of gevaarlijk werk.

beeldschermbril

Vergoeding speciale beeldschermbril bij beeldschermgerelateerde klachten: maximaal €380 netto inclusief glazen (€150 per glas) en montuur (€80), éénmaal per twee jaar, na procedure met werkplekdeskundige/optici en eventuele zorgverzekeringsverrekening. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.2-3)

Zijn er specifieke voorwaarden voor het toekennen van deze vergoeding? Verzoek werknemer; werkplekdeskundige stelt beeldschermgerelateerde klachten vast; arbeidsovereenkomst minimaal 6 maanden en proeftijd doorlopen; rapport optici (NUVO aangesloten); vergoeding max 1x per 2 jaar; declaratie met factuur en bewijs zorgverzekering. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.2-3)

Hoe hoog is deze vergoeding en wordt deze Bruto of Netto uitgekeerd? Maximale vergoeding € 380 netto; bedragen inclusief BTW; vergoeding nooit hoger dan daadwerkelijke kosten; eventuele zorgverzekeringsvergoeding in mindering. (3. Uittreksel personeelshandboek gemeente Haarlem.pdf - p.2-3)

Overig

Doorbetaling pauzes: n.v.t.

Onwerkbaar weer vergoeding: n.v.t.

Duurzame inzetbaarheid

Functioneren

De werkgever en de werknemer bespreken regelmatig het functioneren van de werknemer.

Opleiding

Als voor een functie een opleiding noodzakelijk is, dan betaalt de werkgever de kosten.

Opleiding jonge werknemer

De werknemer jonger dan 18 jaar mag maximaal 1 dag per week lessen volgen aan onderwijsinstellingen. Hij krijgt over die tijd het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

Ontwikkeling en mobiliteit

De werkgever en de werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid en

loopbaanperspectief om de positie van de werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt te verbeteren.

De werknemer ontwikkelt zichzelf door scholing en het opdoen van werkervaring. Hij doet dat in het belang van de organisatie en van zichzelf.

De werknemer maakt actief gebruik van het loopbaanbeleid van de werkgever.

Mobiliteitsbeleid

De werkgever begeleidt en ondersteunt de werknemer om zijn inzetbaarheid en mobiliteit te verbeteren en te ontwikkelen.

De werkgever stelt een opleidingsplan voor de organisatie vast. Daarin staan:

- hoe de werkgever de interne en externe mobiliteit stimuleert;
- hoe de werkgever het loopbaanbeleid onderhoudt, gericht op mobiliteit en organisatieverandering;
- de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het opleidingsbeleid.

Loopbaanadvies

De werknemer krijgt op zijn verzoek na elke periode van 36 maanden loopbaanadvies. Hij kan dat loopbaanadvies vragen aan een door de werkgever aangewezen deskundige binnen of buiten de organisatie.

Persoonlijk Ontwikkelingsplan

De werkgever en de werknemer stellen minimaal 1 keer per 36 maanden een persoonlijk ontwikkelingsplan op.

In een persoonlijk ontwikkelingsplan maken de werkgever en de werknemer afspraken over de loopbaanontwikkeling en de kennis en vaardigheden die de werknemer nodig heeft.

De werkgever vergoedt de kosten van opleiding en activiteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan.

In het persoonlijk ontwikkelingsplan staan in ieder geval afspraken over:

- de keuze van opleidingsvorm of instituut en de redelijkerwijs te maken kosten;
- de studieperiode;
- de studieresultaten die de werknemer minimaal moet behalen en de voortgang die de werknemer moet boeken;
- in welke gevallen de werknemer de studie mag onderbreken of stoppen;
- het nodige verlof; f eventuele verdere medewerking van de werkgever, zodat de werknemer de gemaakte afspraken kan uitvoeren.

In het persoonlijk ontwikkelingsplan kunnen ook afspraken staan over het geheel of gedeeltelijk terugbetalen van de vergoeding voor zover wettelijk toegestaan.

De werkgever bespreekt de belasting en belastbaarheid van de werknemer van 50 jaar en ouder. Zij kunnen dan afspraken maken over aanpassingen in het individuele takenpakket.

De gemeente Amsterdam stelt voor eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van duurzame inzetbaarheid, in afwijking van Hoofdstuk 8.

Vitaliteit en gezondheid

De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beleidsplan vitaliteit op voor de organisatie.

Het beleidsplan vitaliteit voldoet aan de volgende criteria:

- vitaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer en vitaliteitsbeleid komt tot stand in een (individuele of collectieve) dialoog;
- vitaliteitsbeleid draagt bij aan de fysieke en mentale fitheid;
- vitaliteitsbeleid draagt ertoe bij dat werknemers geschikt zijn en blijven voor werk;
- vitaliteitsbeleid draagt bij aan een balans tussen werk en privéleven.

Het beleidsplan vitaliteit bevat in ieder geval:

- een periodieke peiling naar werkdruk en zo nodig maatregelen tegen werkdruk;
- een periodieke bespreking van de personele bezetting en eventuele maatregelen tegen (dreigende) onder- en overbezetting;
- de al bestaande wettelijke verplichtingen voor de werktijdenregeling en het arbobeleid;
- de al bestaande verplichtingen in dit hoofdstuk voor het loopbaanadvies en het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Duurzame samenleving: n.v.t.

Aanvullende sociale verzekeringen

Tegemoetkoming kosten arbeidsongeschiktheidsverzekering

- De werknemer met een arbeidsongeschiktheidsverzekering krijgt een tegemoetkoming in de kosten van maximaal €10,- per maand.
- De tegemoetkoming kan niet hoger zijn dan de kosten en is er geen tegemoetkoming als er geen kosten zijn.
- Voorwaarde is dat de werknemer de verzekeringspolis aan de werkgever verstrekt.
- Als de werkgever op 21 februari 2023 een hogere tegemoetkoming had dan €10,-, kan die blijven gelden.

Aanvullende uitkering bij werkloosheid

- De oud-werknemer die een werkloosheidsuitkering krijgt na een beëindigde arbeidsovereenkomst (op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW) en een volledig doorlopen Van werk naar werk-traject, heeft recht op een aanvullende uitkering.
- De hoogte van deze aanvullende uitkering is een percentage van de grondslag (salaris, salaristoelage(n), TOR en IKB) en kent twee fases.

Na-wettelijke uitkering

- De werknemer die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering als hij direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering nog steeds werkloos is en alle benodigde gegevens doorgeeft.
- Vanaf 1 januari 2028 is de na-wettelijke uitkering afhankelijk van de leeftijd (55 jaar of ouder).

Reparatie-uitkering

- De reparatie-uitkering geldt voor de oud-werknemer:
 - a die recht heeft op een uitkering op grond van de WW; of
 - b van wie het recht op een uitkering op grond van de WW is geëindigd, maar op grond van de WW, zoals die gold op 31 december 2015, nog recht op een uitkering zou hebben gehad.

Overige arbeidsvoorwaarden

Afbouwtoelage

De **afbouwtoelage** (Artikel 3.16) is van toepassing wanneer de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniententoeelage blijvend lager wordt of eindigt.

Deze afbouwtoelage geldt als:

- De werknemer de reden van de verlaging niet zelf heeft veroorzaakt.
- De werknemer deze salaristoelage(n) zonder onderbreking van meer dan 2 maanden tijdens minimaal 36 maanden heeft gekregen.
- Het bedrag van de verlaging of beëindiging minimaal 3% van het salaris is.

De afbouwtoelage duurt maximaal 36 maanden en is een percentage van het af te bouwen bedrag:

Duur afbouwtoelage	Percentage
van 1 tot en met 12 maanden	75%
van 13 tot en met 24 maanden	50%
van 25 tot en met 36 maanden	25%

De afbouwtoelage wordt verrekend met een salarisverhoging die de werknemer krijgt als hij een hoger gewaardeerde functie gaat uitoefenen.

Als de hoogte van het af te bouwen bedrag wisselde, is de afbouwtoelage het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.

Dit artikel geldt niet als voor de werknemer voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

RVU

RVU Geldend tot en met 31 december 2025

De werknemer kan deelnemen aan de RVU als:

- hij uiterlijk 31 december 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en
- hij maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en
- hij op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU 41 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector gemeenten, en
- zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU, en
- hij uiterlijk 31 december 2025 deelname aan de RVU vastlegt.

Deelname aan de RVU:

- duurt maximaal 2 jaar,
- sluit direct aan op de AOW-gerechtigde leeftijd,
- stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU.

De werknemer en de werkgever kunnen individuele aanvullende en afwijkende afspraken maken.

Als de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU overlijdt, stopt de uitkering in lid 3. De nagelaten betrekkingen hebben recht op 3 keer de uitkering in lid 3 als overlijdensuitkering.

RVU zware beroepen Geldend vanaf 1 januari 2026

De werknemer kan deelnemen aan de RVU als:

- hij maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en
- hij op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU 20 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector gemeenten, en
- hij de laatste 10 jaar werkzaamheden heeft verricht die voldoen aan de voorwaarden van een zwaar beroep, zoals opgenomen in bijlage 9, en
- zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU, en e hij uiterlijk 31 december 2028 deelname aan de RVU vastlegt.

Deelname aan de RVU:

- duurt maximaal 2 jaar,
- sluit direct aan op de AOW-gerechtigde leeftijd,
- stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU. Daarnaast heeft de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU recht op de additionele fiscale ruimte.

Tijdens zijn deelname aan de RVU mag de werknemer geen betaalde werkzaamheden uitvoeren in de sector gemeenten.

De werknemer en de werkgever kunnen individuele aanvullende en afwijkende afspraken maken.

Als de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU overlijdt, stopt de uitkering in lid 3. De nagelaten betrekkingen hebben recht op 3 keer de uitkering in lid 3 als overlijdensuitkering.

Dit artikel geldt zolang de werkgever de RVU-uitkering fiscaal voordelig kan uitkeren en dit artikel past binnen de geldende wet- en regelgeving.

Geaccepteerd

Deze gelijkwaardige beloning is op **8-1-2026, 11:48:45** geaccepteerd door G.Dekker@haarlem.nl